

由仁町障がい者活躍推進計画

令和2年4月

由 仁 町

由 仁 町 長
由仁町議会議長
由仁町教育委員会
由仁町農業委員会
由仁町公平委員会
由仁町代表監査委員
由仁町選挙管理委員会

1 計画の策定について

由仁町においては、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）等に基づき、「法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数」を採用しているところですが、全国の一部において障害者雇用率制度の対象障害者数を不適切に計上していることが判明しました。

このことを受け、令和元年6月に障害者雇用促進法が改正され、国及び地方公共団体が率先して障がい者を雇用する責務が明示されたとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」を作成しなければならないことになりました。

障がい者の活躍は、「障がい者一人ひとりが能力を有効に発揮できること」であり、全ての障がいのある職員が活躍できるよう、由仁町役場全体で取り組んでいくことが重要です。障がい者の視点に立ちながら本計画を策定したところであり、本計画のもと、障がいのある職員を含む全ての職員が働きやすい職場づくりを進めます。

2 策定主体

由仁町役場全体で障がい者の活躍推進に向けた取り組みを推進するため、各任命権者が共同で計画を策定します。

3 計画期間

令和2年度から令和6年度までの5年間を計画期間とします。

なお、計画期間内においても、毎年度、取組状況等を把握・検証し、必要に応じて計画の見直しを行います。

4 周知・公表

策定又は改定を行った計画は、庁内グループウェアソフトを用いて、全ての職員に対して周知するとともに、町ホームページに掲載するなど、適切な方法で公表します。

また、目標の達成状況及び計画に掲げる取組の実施状況等についても、毎年度、周知・公表します。

5 障がい者任用に関する課題

由仁町長を任命権者とする機関（由仁町）においては、平成23年度以降「法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数」の雇用を達成しています。

他の任命権者の機関（由仁町議会、由仁町教育委員会、由仁町農業委員会、由仁町代表監査委員、由仁町公平委員会、由仁町選挙管理委員会）においては、任命職員数上、法定雇用義務はありません。

計画期間の終期までに実雇用率を上昇させるとともに、採用した障がい者である職員の活躍のためには更なる体制整備や各種取組が必要であるため、業務指導や相談に関する担当者の決定、業務指示・作業手順の示し方の工夫、本人の状況に応じた業務量の調整、職場内の作業や移動の負担軽減、出退勤・休暇・体調の配慮、他の職員への障がいに関する内容や必要な配慮の説明などを整える必要があります。

6 障がい者の活躍推進に向けた目標

(1) 採用に関する目標

障害者雇用促進法では、民間企業や地方公共団体を問わず、障がい者を雇用する義務が課せられており、地方公共団体の責務として「自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない」とされ、障がい者の雇用の場の確保に向けて、民間企業等よりも高い2.5%の法定雇用率が設定され、さらに令和3年4月までには2.6%まで引上げられることとなっています。

令和元年6月1日現在の由仁町における実雇用率は、1.72%となっていますが、「法定雇用障害者数を達成するために必要な採用者数」である2名は採用しているところです。令和6年6月1日時点において、採用しなければならない障がい者の雇用を維持しながら、法定雇用率以上を目標とし、毎年の任免状況通報により把握・進捗管理します。

任命権者	法定雇用率	法定雇用障害者数の算定基礎となる職員数	障害者数	実雇用率	法定雇用障害者数を達成するために採用しなければならない障害者数
町長部局	2.5%	116人	2人	1.72%	2人

(2) 定着に関する目標

離職者を極力生じさせないよう努めます。離職者が生じた場合には、その要因の把握・分析を行います。

7 障がい者の活躍推進に向けた取り組み

(1) 組織面

各任命権者において、総務担当課長等を「障がい者雇用推進者」として選任し、全庁的に取り組みを推進します。

障がいのある職員本人や、職場で支援に当たり相談できる環境を整備します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて、産業医とも連携を図ります。

また、役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行います。

(2) 障がい者の活躍の基本となる職務選定・創出

本人の能力や希望も踏まえ、職務選定について検討を行う。また定期的な面談を通じて、本人と職務が適切にマッチングできているかを把握し、新たな職務選定を含めた継続的な職務の見直しを行います。

(3) 障がい者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

- ① 定期的な面談を通じて、職務環境についての要望、仕事の不安や悩み等について、本人や支援者等から把握し、必要な支援を継続的に実施する。なお、必要な支援の実施に当たっては、本人等からの要望を踏まえつつも、職場の過重な負担にならない範囲で適切に対応します。
- ② 募集・採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。
 - ・特定の障がいを排除し、又は特定の障がいに限定する。
 - ・自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。
- ③ 時間単位の年次休暇が取得できることや、病気休暇を取得できる具体的な事由等、各種休暇制度について周知し、適切な休暇の利用を促進します。

8 その他

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律及び「由仁町障がい者就労施設等優先調達方針」に基づき、障がい者就労支援施設等への発注等を通じて、障がい者の活躍の場の拡大を推進します。